동료 유아교사 평가 척도 개발 및 분석

Development of a Scale and Analysis of Peer-assesment Questions of the Preschool Teachers

임은정[*], **이성균**[**], **정미림**[***]
아주대학교[*], 서울디지털대학교 교육학과[**], 한국장학재단[***]

Lim Eun-Jung(ej6863@naver.com)[*], Lee Sung-Kyun(amie2000@hanmail.net)[**],
Jung Mi-Rim(miri@kosaf.go.kr)[***]

요약

본 연구는 유아교사의 동료장학과 교사발달을 위한 동료 평가 척도개발을 목적으로 실시되었다.

선행연구에서 유아교사 평가척도에 대한 연구는 많이 논의되어 왔으나, 평가자는 주로 원장 또는 상급자에 의해 일시적인 평가나 자기평가로 이뤄져왔다. 본 연구에서는 주변 동료교사를 통해 유아교사 평가가 이뤄질 수 있도록 문항을 개발하였다. 동료교사를 통한 평가는 교사의 지속적인 모습을 평가할 수 있기 때문에 교사에 대해 보다 세밀하게 평가가 이뤄질 수 있다는 점에서 장점이 있다고 볼 수 있다. 본 논문에서는 51개 문항을 가지고 동료 평가를 실시하였는데, 9개 영역으로 분리하여 150명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이를 위해 척도의 적절성(내용타당도, 구인타당도, 문항내적합치도)과 문항의 적절성(문항변별도)을 분석하였다. 분석 결과 동료 유아교사 평가 문항으로서 적절한 척도임을 알 수 있었다.

■ 중심어 : | 동료평가 | 척도개발 | 문항개발 |

Abstract

This study is aimed for a scale of assessing the work performance, educational operations, and so on of preschool teachers by the peers. It has been previously discussed the studies of scale assesment of preschool teachers, however, the scale assesment had been a self-assesment or a transitory assesment by the senior teachers and principals only. This study is developed to assess the preschool teachers through the peer- teachers. Peer-assesment has strong points that to assess the teachers constantly can be more accurate, the assessment result can be used as the basic material for peer scholarship, and it can give the preschool teachers an opportunity to be recognised on tasks.

There are 51 questions are developed to assess the peers. 9 sections total; 1) 6 questions on body·human nature 2) 6 questions on view on career 3) 3 questions on self-development 4) 4 questions on curriculum planing 5) 12 questions on administering and managing 6) 6 questions on understanding children 7) 4 questions on managing a class 8) 7 questions on work performance 9) 3 questions on teaching practice. Each section is surveyed by 150 preschool teachers, and the all questions are analysed statistically appropriate of a scale(validity of contents, validity of surveyors, inter-item consistency) and appropriate of each section. It is known this peer assesment of preschool teachers is an appropriate scale.

■ keyword : | Peer-assesment | Preschool Teachers | Teacher Evaluation |

* 본 연구는 한국콘텐츠학회 연구과제로 수행되었습니다.

접수번호 : #100426-003
접수일자 : 2010년 04월 26일
심사완료일 : 2010년 07월 02일
교신저자 : 정미림, e-mail : miri@kosaf.go.kr

Ⅰ. 서 론

유아의 성장·발달에 영향을 미치는 교사에게는 수업 영역 외에 다른 부분에서도 많은 능력이 기대된다. 유아의 발달 특성을 고려하여 교육해야 하는 것은 물론이고 교육대상인 유아를 보호하여 안전한 환경을 제공하는 등의 다양한 자질이 기대된다. 유아교사에게 보다 더 유능함을 기대할 수밖에 없는 것은 유아에게 미치는 유아교사의 영향력이 너무나 크기 때문이다. 유아가 가정을 떠나서 처음으로 다른 환경을 접하는 곳이 유아교육기관이며 유아교사는 부모에 버금가는 영향을 미치게 된다. 따라서 유아교사는 유아의 모든 발달 영역에 있어 결정적인 역할을 하게 되며 유아교육에 있어 그 어떤 연령의 교육에서 보다 교사의 중요성이 강조된다.

교사의 유능함이 기대되는 만큼 교사의 능력을 판단하고자 하는 요구가 발생하였고 기존 연구를 통해 다양한 방법의 교사평가 도구가 개발되었다. 교사는 전문가로서 존중되어야 하며 그 역할이 매우 다양하고 넓기 때문에 교사평가는 조심스러운 분야이다. 이미 개발되어진 교사평가 척도는 매우 추상적인 표현으로 장학사 또는 평가위원이 유아교사를 평가하는 간단한 문항이거나 교사 자신이 스스로의 역할 수행을 돌아볼 수 있는 자기평가척도가 주를 이루고 있다[2][6][14].

선행연구에서 유아교사를 자신이 아닌 타인이 평가하기 위한 목적으로 도구를 개발, 검증한 연구는 찾을 수 없었다. 이는 앞서 밝힌 바와 같이 교사라는 전문성에 대한 조심스러운 접근과 유아교사를 타인이 평가하여야 하는 필요성이 크게 대두되지 않았기 때문일 것이다. 최근 들어 유아교육기관이 평가인증을 받기 시작하면서 유아교사에 대한 평가가 함께 이루어지게 되었고, 그 평가에 대한 신뢰성이나 타당성이 얼마나 되는가에 대한 검증이 필요하다고 생각된다. 유아교육기관이 평가인증을 받는 것과 같은 맥락으로 교사의 수준을 파악하기 위한 목적이라면 더욱 객관성이 유지되어야 하는 것은 물론이며 교사발달을 돕거나, 유아교육기관 내에서 활용하기 위한 목적이라 할지라도 평가도구 자체의 신뢰성은 확보되어야 할 것이므로 적합한 도구의 개발이 필요하다.

유아교사 평가자를 선정할 때 교사를 가장 잘 관찰하고 평가할 수 있는 평가자는 교직 수행에 전문적인 지식이 있는 사람이어야 할 것이다. 교사의 교직 수행과 밀접한 관련이 있다고 할 수 있는 유아, 동료교사, 관리자, 학부모 등이 유아교사의 역할 수행을 판단할 수 있는 평가자라고 본다면 가까이에서 지켜볼 수 있을 뿐만 아니라 교육전문가로서의 자격을 갖춘 동료교사에 의한 평가가 이루어지는 것이 가장 신뢰할 만한 결과를 얻을 수 있을 것이다. 이와 관련하여 예비교사들의 인식을 조사한 결과 94%가 동료평가의 필요성을 느끼고 있음을 밝힌바 있다[1].

유아교사 간에는 동료장학의 형태로 수업과정과 관련해서 서로의 도움을 주고받는 시도는 이루어지고 있었다. 하지만 유아교사의 역할수행과 자질에 있어서 동료평가를 하고자 하는 시도는 이루어지지 않았다. 이는 누군가를 평가해야 한다는 부담도 있겠으나 적절한 평가도구가 없었기 때문일 수도 있을 것이다. 적절한 유아교사의 동료간 평가 문항이 개발 되어 진다면 결과의 활용은 다양하게 적용되어질 수 있을 것이다. 다양한 분야에서 유능함이 강조되는 유아교사의 역할이 동료평가에 의해서 그 가치를 인정받을 수 있는 기회가 될 것이다. 자기평가만으로 유아교사의 역할 수행의 가치를 논하기에는 객관성의 확보가 어려웠으나 동료평가의 결과라면 유아교사가 얼마나 힘든 일을 해내는지에 대한 자료가 되어 줄 것으로 기대된다. 또한 유아교사는 자기평가항목과 함께 동료교사들의 시각으로 자신의 역할수행 정도를 파악하고 자기발전을 위한 척도의 하나로 활용할 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 유아교육현장에서 유아교사의 동료간에 관찰 가능한 문항을 중심으로 객관적인 동료평가문항을 개발하는 것을 목적으로 한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

가. 동료 유아교사 평가 척도 문항의 타당성은 양호한가?

나. 동료 유아교사 평가 척도 문항의 신뢰도는 어떠한가?

Ⅱ. 연구방법 및 절차

1. 동료 유아교사 평가 문항구성의 배경

유아교사의 유능함을 판단하는 것은 한두 가지의 준거로는 설명할 수 없는 복잡한 과정이다. 유아교사에게 기대되는 역할은 다양하기 때문에, 유능하다는 것은 이런 다양한 역할을 전문적인 소양을 가지고 수행할 수 있는 자질을 지녀야 한다는 것이다. 유능함을 판단하기 위한 준거는 여러 부분으로 분류를 하고 있으며 각각의 문항을 구성하고 있다. 유아교사의 자질은 일반적인 자질과 전문적 자질로 크게 나누기도 하지만 교사평가 척도의 하위영역은 유아교사에게 기대되는 역할을 그 기초로 하고 있다. 즉 인성적·개인적인 부분, 전문가로서의 교수활동 상황에 관련된 교육과정 구성, 교수활동 과정, 교수활동 평가로 구분된다[5][8][16]. 덧붙여, 행정적 수행능력, 유아, 동료, 학부모, 지역사회와의 원만한 관계를 이끌어가는 능력이 포함된 연구들도 있다[3][7][6][13][15].

유아교사의 영향력을 세분화한다면, 우선 유아의 사회성과 정서발달을 좌우할 수 있다는 것이다. 유아교사와 유아의 상호작용의 질이 유아의 사회성과 정서발달에 큰 영향을 미친다[12]. 교사가 보여주는 상호작용은 전문적인 교육에 의한 지식이 적용되어야 하지만 그에 앞서 교사가 가지고 있는 기본적인 인성과 정서적 안정이 기반이 되어야 한다. 교사가 정서적으로 불안하거나 바람직하지 않은 인성을 가졌다면 유아교사로서 유아와 바람직한 관계형성에 어려움이 있으며 상호작용에 있어서도 유아에게 긍정적인 영향을 미칠 수 없다. 그렇기 때문에 많은 연구에서 유아교사의 자질을 분류할 때 하위요인으로 인성적 자질에 대해서 논하였다[10][13][16].

유아교사는 전문적 지식에 따른 전문적 자질을 갖추고 있어야 한다. 유아의 원만한 발달을 돕기 위해서 정서 뿐 아니라 신체, 언어, 인지, 창의성 등 매우 다양한 분야에서 유아에 대한 지식이 있어야 하는 것이다[11]. 더불어 교사의 지식이 실천되는 과정은 교수활동으로 드러나게 되며 유아교사의 역할을 수행하게 과정에서 적용된다. 현재에 와서 많은 지식과 창의적인 능력을 지닌 교육전문가로서의 교사상을 선호하게 되면서 보호자로서의 유아교사 역할이 축소되는 만큼 전문적 자질의 영역이 더 강조되기도 한다[4]. 유아교육을 구성하는 여러 요소 중에서 교사가 가장 강조되는 것은 프로그램의 진행, 교수자료의 활용, 교육환경의 구성 등 모든 교육의 구성요소가 교사에 의해서 결정되어지는 유아교육의 특성상 교사 역할은 의사결정자로서 교수활동 상황에서 교사의 지식을 기반으로 적절한 의사결정을 할 수 있어야 한다[22].

유아교사에게 요구되는 일반적 자질과 전문적 지식은 유아교육의 이론적 기초, 유아를 위한 교수학습, 유아발달, 도덕, 윤리적 지식, 문화적 지식, 부모교육의 지식, 유아교육과정과 지도, 유아교육에 대한 사회·정치적인 분석, 부모와 사회와의 관계 맺는 능력, 동료와 화합할 수 있는 능력, 연구능력 등을 들고 있으며 이를 바탕으로 유아교사 평가척도들은 하위요인을 설정하고 있다[3][6][10][14][16].

본 연구에서의 하위요인은 선행연구를 바탕으로 동료간에 관찰가능한 요인을 기준으로 구성하였다. 첫째, 신체 및 인성 영역은 교사의 신체적 건강상태, 예의바른 태도, 바른 자세 등이 포함되어있다. 교사의 신체적인 조건과 다른 교사와의 유대관계까지 아울러 살펴봄으로서, 신체적 정신적 건강을 파악하고자 했다. 둘째, 교사라는 직업에 대한 자긍심이 교육에 영향을 미치는 요인으로 교사의 능력개발, 시간 운영 면에서 교사의 직업적 문제를 살펴보았다. 교사의 언어행동, 생활태도, 근무태도 등에서 나타나는 직업인으로서의 교사모습을 보고자 했다. 셋째, 교사의 자기발전은 전문성 신장을 위한 교육활동, 교육과정에 대한 연구자세, 교사 스스로 전문성 신장을 위한 노력, 자기발전을 위한 진취성을 알아보자 하는 문항으로 구성하였다. 넷째, 교육과정계획 요인으로 유아교사의 교육과정 계획 운영 능력을 판단하고자 유아 및 주변 환경에 대한 고려, 교육과정과정의 내용으로 교재·교구 제작, 실내 환경 구성, 실외환경 구성 등에 관한 지식을 평가문항 내용으로 선정하였다. 다섯째, 교육운영 요인으로 교수·학습 활동 상황에 대한 실천적 부분을 문항으로 구성하였다. 유아교사의 지식과 실천적 지식은 반드시 일치한다고 할 수 없으므로 동료가 관찰할 수 있는 범위에서 유아와 상호작용, 교실환경, 교육매체 등을 평가문항 내용으로 선정하

였다. 여섯째, 유아이해에 대한 평가 요소로서, 평소 유아들로 행동에 대한 이해, 유아행동에 대한 온정적이며 적극적 대처, 유아의 요구를 교수활동에 반영하는 정도를 판단하는 문항이다. 일곱째, 학급운영에 관한 문항으로. 유아교사는 유아들과 함께하는 모든 시간에 유아의 발달을 지원해주는 활동을 해야 하므로 유아의 발달상황, 생활기록 등 교사의 학급에서 이루어져야 하는 기록이 관리되는 상황을 판단하기 위한 문항이다. 여덟째, 업무능력은 교사로서 해야 하는 교수활동외의 행정업무처리 능력을 판단하기 위한 하위요인으로서 필수적으로 해야 하는 내용 중심으로 문항을 구성하였다. 아홉째, 실습지도는 모든 교사가 하는 것은 아니겠으나 유아교사로서 교육실습생을 지도하기 위해 갖추어야 하는 기본적인 자세로 교사가 유아들과 놀이학습 등 활동량이 많은 학습을 교수할 수 있는 능력을 파악하기 위한 하위요인이다.

표 1. 국내 선행연구 중 유아교사 평가영역

연구자 (연도)	제목	문항구성 영역
황해익, 최혜진, 김남희 (2003)	유아교사의 자기평가척도개발 연구	일반적 특성(신체, 인성, 교양 및 지적능력) 전문적 특성(교직에 대한 태도, 교육기술, 전문적 지식)
최혜진, 황해익 (2005)	유치원 교사와 보육 교사의 자기평가에 대한 비교연구	신체(건강, 활동성, 예의바른 태도, 바른 자세) 인성(적극성, 자제력 등) 교양 및 지적능력(풍부한 지식, 창의력 등) 교직에 대한 태도 / 5. 교육기술 / 6. 전문적 지식
김은희, 황해익 (2006)	유치원 교사의 직무 전문성 자기평가준거 개발연구	교수활동 계획 / 2. 교수활동 실행 / 3. 교수활동 평가 4. 상호작용 / 5. 가정과 지역사회와의 연계 / 6. 행정적인 능력
하은옥, 허우정, 황해익 (2007)	생태유아교사 평가를 위한 평가영역 및 준거 탐색	신념과 철학(내면적 의식영역) : 세계관, 자연관, 인간관 실천 및 활동(교수실행영역) : 생태유아교육프로그램 운영과 실천, 관계맺음(교사자신,동료교사,아이,부모,지역사회등), 전문성 신장을 위한 노력
이대균, 김선구 (2008)	보육시설과 유치원 평가제도의 개선을 위한 논의	보육시설 평가 인증 제도의 공정성 측면(자체평가 점수의 인정, 평가 비용을 정부 재원으로 충당) 보육시설 평가 인증 제도의 정확성 측면 보육시설 평가 인증 제도의 수월성 측면
유수경, 황해익 (2006)	유아교사의 전문성 신장을 위한 교사 포트폴리오 적용 프로그램 개발	사전연수 / 2. 학습 및 교육경험진술 / 3. 제작과정 계획 4. 관련자료 조사 / 5. 수행 및 수행결과 수집 6. 자료 선정 및 구성 / 7. 평가 및 전시
이대균, 백경순, 박옥자 (2007)	우수 유치원으로 인증받은 W유치원의 특성에 관한 연구	교육과정 / 2. 물리적 환경 / 3. 운영관리 4. 유아의 영양 · 건강 · 안전 / 5. 교직원 6. 가정 및 지역사회와의 연계
이대균, 이선정 (2006)	유치원 원감 자기평가척도 개발	일반적특성(건강,인성,교양) 전문적특성(교직에 대한 태도, 창의력 및 문제해결능력, 장학지도능력) 관리적 특성(행정실무능력, 건강 · 안전관리능력, 교직원,학부모 및 지역사회 관리능력)
이기숙, 이연섭, 이영자 (1986)	유아교사양성 대학의 교육과정에 대한 이론적 고찰.	교사의 전문적 특성 : 신체건강, 정서적 성숙 교육과정 구성요소 : 교양교육, 전문적 기능 교육과정 운영조건 : 자질있는 교수 확보, 실험 · 실습시설, 부속 유아교육기관 설치 및 협력학교 구성
이대균, 이기우 (1999)	유치원 기관평가 도구개발을 위한 연구	교육계획 / 2. 교육과정편성 / 3. 행사운영 / 4.물리적환경 5. 물리적 환경 / 6. 영양건강안전 / 7. 교직원 8. 유치원 운영관리 / 9. 가정및지역사회 / 10.유아성취 11. 중 · 장기발전계획
이대균 (2007)	유치원 평가를 위한 영역별 준비	교육과정측면 / 2. 교직원 측면 / 3. 물리적 환경 측면 4. 가정 및 지역사회와의 연계 측면
황희숙, 강승희 (2005)	예비 유아교사의 사고양식 및 성격유형과 창의적 인성과의 관계	1. 사고양식(기능, 형식, 수준, 범위, 경향) 2. 성격유형 3. 창의적 인성(독자성, 개방성, 집요성, 호기심, 창의적 인성)

2. 문항선정과정

본 연구의 문항 선정은 처음 시안으로 59문항을 구성하였다. 시안은 선행연구를 중심으로 살펴보면서 동료평가 문항으로서 관찰할 수 있는 범위를 넘어서지 않도록 문장의 표현에 신중을 기하였다. 또한 교사를 평가하기 위한 문항임으로 문장의 표현이 서술적이기 보다는 가능하면 묘사적인 표현이 될 수 있도록 노력하였다. 이는 동료가 평가해준 결과를 볼 때 최대한 거부감 없이 자신을 돌아볼 수 있도록 하기 위함이며 평가하는 입장에서도 애매모호함으로 인해 평가가 힘들어 지지 않도록 하기 위함이었다. 유아교사 10인과 전문가 5인을 대상으로 사전조사를 하고, 유아교육 전문가 22인을 통해 내용타당도를 검증한 결과, 본 연구에 활용되는 문항은 최종적으로 51문항이 선정되었으며, 문항의 선정과 수정과정은 [표 2]와 같다.

표 2. 동료 유아교사 평가 문항 척도 개발 과정

유아교사의 동료평가 문항 계획	9	평가의 대상 및 방향 설정
;		
유아교사의 자질에 대한 문헌 자료 수집	9	기존 문항 검토
;		
유아교사 평가 문항의 선정	9	평가척도 하위 영역 구성
;		
평가 영역 및 설문지 완성(59문항)	9	문장표현 수정 및 보완
;		
유아교사 10인과 전문가 5인 대상	9	사전 조사를 통해 설문문항 선정
;		
유아교육 전문가 22인 내용타당도	9	평가척도 하위영역 및 각 문항
;		
유아교사 150명 대상 조사(51문항)	9	문항의 적합성 검토 및 수정
;		
타당도 및 신뢰도 검증	9	통계분석
;		
척도 확정	9	평가척도

Ⅲ. 연구방법 및 절차

1. 연구대상

동료 유아교사 평가 문항의 척도 타당도 및 적절성을 알아보기 위해 유아교사 150명에게 설문조사를 실시하였다. 본 연구에 참여한 유아교사는 전체 150명 중 60%, 90명이 교사 경력 6년 이상으로서, 척도개발에 참여한 연구대상은 대부분이 교사 경력이 풍부한 경력자였다.

표 3. 조사 대상자의 인적사항

구분		N(%)(N=150)
연령	30세 이하	127(85%)
	31세 – 40세	18(12%)
	41세 – 50세	5(3%)
	51세 이상	–
교사 경력	3년 미만	8(5%)
	3-5년	43(29%)
	6-8년	90(60%)
	9년 이상	9(6%)
소속기관	국공립	26(17%)
	사립	124(83%)

2. 연구도구

동료 유아교사 평가 문항을 개발하기 위해 기존의 교사평가 척도개발 선행연구 분석을 통해 추출된 평가문항을 토대로 51개 문항을 선정한 다음 [표 4]와 같이 문항을 구성하여 조사를 실시하였다.

전체 문항은 총 51개 문항이며, 세부영역으로 1)신체·인성 6문항, 2)직업관 6문항, 3)자기발전 3문항, 4)교육과정계획 4문항, 5)교육운영 12문항, 6)유아이해 6문항, 7)학급운영 4문항, 8)업무능력 7문항, 9)실습지도 3문항으로 구성되었다.

Ⅳ. 결과 및 해석

본 연구에서 개발된 동료 유아교사 평가 문항은 문항의 양호도, 척도의 타당도, 척도의 신뢰도 세 가지 측면을 중심으로 검증하였다. 그리고 최종적으로 요인분석을 통해 각 검증단계별로 동료평가에 대한 척도로서 타당한지 살펴보았다.

1. 문항의 양호도

동료 유아교사 평가 문항의 척도개발을 위한 문항 양호도를 알아보기 위해 문항반응분포와 문항변별도를 살펴보았다.

1.1 문항반응분포

동료 유아교사 평가 문항의 문항별 반응을 살펴보기 위해 각 문항별 기술통계를 살펴보았다. 본 척도에 대한 각 문항별 점수는 5점 만점으로, 5점 '아주 그렇다', 4점 '그렇다', 3점 '보통이다', 2점 '아니다', 1점 '전혀 아니다'로 구성하였다. 유아 교사가 동료를 평가하기 위한 문항반응분포도는 [표 5]와 같다.

유아교사가 동료평가를 하는데 살펴본 문항반응분포 결과, 평균이 3.01(1번 문항 : 신체적 건강)에서 4.23(45번 문항 : 업무 책임감)사이로 극단적으로 평가한 문항은 없는 것으로 나타났으며, 표준편차는 .68에서 1.15까지 분포한 것으로 나타났다.

표 4. 동료 유아교사 평가 문항 구성 및 평균 · 표준편차

영역	문항번호	문항내용(N=150)	M	SD
신체 인성	1	신체적 건강	3.01	1.15
	2	친절성	3.07	0.99
	3	친근성	3.64	0.74
	4	성실성	3.73	0.75
	5	봉사성	3.81	0.78
	6	긍정성	3.79	0.84
직업관	7	동료와 유대관계	3.95	0.71
	8	근무태도	3.87	1.03
	9	의견수렴 자세	3.83	0.80
	10	타인에 대한 배려심	3.95	0.73
	11	예의 및 규정 준수 자세	3.81	0.75
	12	직업 만족도	3.81	0.79
자기발전	13	자기발전에 대한 욕구	3.39	0.89
	14	자기주도 학습 태도	3.52	0.88
	15	자기발전을 위한 자세	3.66	0.91
교육과정계획	16	교육과정 창의성	3.53	0.86
	17	교육과정 타당성	3.62	0.87
	18	교육과정계획 의견 수렴	3.77	0.82
	19	목표의 구체성	3.62	0.77
교육운영	20	교수학습 방법	3.60	0.85
	21	수업형태별 교수방법	3.82	0.77
	22	교육내용에 따른 여건 조성	3.69	0.80
	23	활동시간의 적절성	3.80	0.71
	24	사고중심 수업관	3.73	1.04
	25	교육매체 이해 적용	3.71	0.82
	26	새로운 자료 개발 능력	3.64	0.82
	27	교사의 순발력	3.93	0.78
	28	발달중심의 교육운영	3.65	0.94
	29	수업 통제 방식	3.68	0.78
	30	창의력 개발을 위한 교육운영	3.69	0.81
	31	사고력 개발 중심 교육	3.78	0.79
유아이해	32	문제상황 이해	3.80	0.75
	33	안정된 정서 유지	3.56	0.88
	34	학습자 배려 자세	3.79	0.74
	35	교우관계에 대한 중재역할	3.88	0.68
	36	유아 성격별 대처 능력	3.97	0.76
	37	요구사항별 수용 능력	3.88	0.69
학급운영	38	유아에 대한 관심도	3.99	0.74
	39	유아관리를 위한 행정능력	3.54	0.91
	40	학부모와의 관계 맺음	3.83	0.97
	41	문서정리	3.88	0.85
업무능력	42	행정업무 자세	4.09	0.82
	43	업무처리 태도	4.00	0.82
	44	업무개선 의지	3.73	0.83
	45	업무 책임감	4.23	0.81
	46	물품관리	4.02	0.88
	47	업무 진행력	3.93	0.85
	48	업무 열정도	3.81	0.92
실습지도	49	신체적 건강	3.68	0.87
	50	실습생 지도계획	3.81	0.81
	51	실습생과의 유대	3.85	0.86

1.2 문항변별도

동료 유아교사 평가 문항에 대한 문항변별도를 검증하기 위해 총점으로 상·하위를 각각 50%씩 집단을 설정하여 [표 5]와 같이 t검증을 실시하였다. 분석 결과, 상위 집단에서 모든 문항에 대한 평균이 높게 나타났다($p<.01$). 상위집단은 모든 문항에서 하위집단에 비해 평균 점수가 높았으며, 표준편차도 지나치게 적은 문항은 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 척도를 통해 유아교사가 동료를 평가할 때 상위 집단과 하위 집단간의 차이를 변별할 수 있는 평가 도구임을 나타내어 준다.

표 5. 문항변별도 분석을 위한 상 · 하 집단간 독립표본 t-검증 결과

영역	문항번호	집단	N	M	SD	t
신체	1	상	74	3.24	1.25	2.45*
		하	76	2.79	1.01	
인성	2	상	73	3.49	0.97	5.66**
		하	76	2.66	0.83	
	3	상	74	4.03	0.62	7.30**
		하	76	3.26	0.66	
	4	상	74	4.15	0.59	8.01**
		하	76	3.33	0.66	
	5	상	74	4.19	0.68	6.60**
		하	76	3.45	0.70	
	6	상	74	4.16	0.68	6.00**
		하	76	3.42	0.82	
직업관	7	상	73	4.23	0.57	5.10**
		하	76	3.68	0.73	
	8	상	74	4.23	0.85	4.43**
		하	76	3.53	1.08	
	9	상	74	4.15	0.70	5.28**
		하	76	3.51	0.77	
	10	상	74	4.31	0.64	6.78**
		하	76	3.61	0.63	
	11	상	74	4.24	0.62	8.61**
		하	76	3.38	0.61	
	12	상	74	4.23	0.65	7.45**
		하	76	3.41	0.70	
자기발전	13	상	74	3.82	0.83	6.80**
		하	76	2.96	0.72	
	14	상	74	3.95	0.76	6.64**
		하	76	3.11	0.79	
	15	상	74	4.19	0.72	8.48**
		하	75	3.15	0.78	
교육과정계획	16	상	74	4.01	0.63	8.01**
		하	76	3.07	0.81	
	17	상	74	4.09	0.67	7.78**
		하	76	3.16	0.80	
	18	상	74	4.22	0.58	7.69**
		하	76	3.34	0.79	
	19	상	74	4.04	0.63	7.76**
		하	76	3.21	0.68	

영역	문항번호	집단	N	M	SD	t
교육운영	20	상	73	4.10	0.73	8.35**
		하	76	3.13	0.68	
	21	상	74	4.24	0.59	7.90**
		하	76	3.41	0.70	
	22	상	74	4.05	0.72	6.05**
		하	76	3.34	0.72	
	23	상	74	4.14	0.67	6.38**
		하	76	3.47	0.60	
	24	상	74	4.24	0.86	6.91**
		하	76	3.22	0.95	
	25	상	74	4.22	0.67	9.43**
		하	76	3.21	0.64	
	26	상	74	4.14	0.73	9.05**
		하	76	3.16	0.59	
	27	상	74	4.32	0.62	7.14**
		하	76	3.54	0.72	
	28	상	74	4.12	0.83	6.89**
		하	76	3.20	0.82	
	29	상	73	4.18	0.63	9.62**
		하	76	3.21	0.60	
	30	상	74	4.19	0.61	9.43**
		하	76	3.20	0.67	
	31	상	74	4.18	0.63	6.91**
		하	76	3.39	0.75	
유아이해	32	상	74	4.19	0.57	7.27**
		하	76	3.42	0.72	
	33	상	74	3.95	0.72	5.88**
		하	76	3.18	0.86	
	34	상	74	4.19	0.59	7.53**
		하	76	3.41	0.68	
	35	상	74	4.27	0.53	8.32**
		하	76	3.50	0.60	
	36	상	74	4.41	0.52	8.42**
		하	76	3.54	0.72	
	37	상	74	4.27	0.56	8.15**
		하	76	3.50	0.60	
학급운영	38	상	74	4.41	0.57	8.21**
		하	75	3.57	0.66	
	39	상	74	4.11	0.75	9.51**
		하	75	2.99	0.69	
	40	상	75	4.25	0.84	6.03**
		하	74	3.39	0.90	
	41	상	75	4.28	0.65	6.61**
		하	74	3.47	0.83	
업무능력	42	상	75	4.51	0.60	7.11**
		하	75	3.68	0.81	
	43	상	75	4.44	0.58	7.78**
		하	75	3.56	0.79	
	44	상	75	4.21	0.64	8.78**
		하	75	3.24	0.71	
	45	상	75	4.63	0.54	6.74**
		하	75	3.84	0.85	
	46	상	75	4.49	0.58	7.82**
		하	75	3.55	0.87	
	47	상	75	4.37	0.61	7.64**
		하	74	3.47	0.81	
	48	상	75	4.31	0.75	7.95**
		하	75	3.31	0.79	
실습지도	49	상	74	4.11	0.79	7.13**
		하	71	3.23	0.70	
	50	상	74	4.22	0.65	7.23**
		하	71	3.38	0.74	
	51	상	74	4.28	0.69	7.25**
		하	71	3.39	0.78	

**p<.01

2. 척도의 타당도

2.1 내용타당도

동료 유아교사 평가 문항의 내용타당도를 알아보기 위하여 전문가 22명에게 시안의 적절성 검토를 의뢰하였다. 전문가 집단은 유치원 1급 정교사 자격증을 소지하며, 3년 이상 유아교육 현장 경험이 있는 전문가 22명으로 구성되었다. 해당 전문가에게 각 문항의 내용에 대하여 '매우 적절하다' 5점, '적절하다' 4점, '보통이다' 3점, '적절하지 않다' 2점, '매우 부적절하다' 1점으로 평정하게 하였다. 전문가에 내용타당도를 살펴본 결과는 [표 6]과 같다.

본 문항의 내용타당도에 대한 전문가 검토 결과는 평균이 4.01에서 4.52 사이로, 전체적으로 본 문항에 대한 전문가들의 평가는 '적절하다'는 경향인 것으로 나타났다.

표 6. 문항과 총점간의 Pearson 상관계수

평가 문항	문항-총점간 상관계수	평가 문항	문항-총점간 상관계수	평가 문항	문항-총점간 상관계수
1	0.2**	18	0.77**	35	0.70**
2	0.56**	19	0.70**	36	0.69**
3	0.63**	20	0.68**	37	0.72**
4	0.64**	21	0.72**	38	0.69**
5	0.66**	22	0.57**	39	0.69**
6	0.60**	23	0.65**	40	0.45**
7	0.51**	24	0.55**	41	0.63**
8	0.40**	25	0.72**	42	0.63**
9	0.56**	26	0.74**	43	0.66**
10	0.66**	27	0.70**	44	0.73**
11	0.72**	28	0.62**	45	0.61**
12	0.59**	29	0.74**	46	0.67**
13	0.65**	30	0.75**	47	0.68**
14	0.67**	31	0.69**	48	0.73**
15	0.68**	32	0.70**	49	0.68**
16	0.69**	33	0.61**	50	0.63**
17	0.71**	34	0.65**	51	0.64**

**p<.01

2.2 구인타당도

동료 유아교사 평가 문항의 구인타당도를 살펴보기 위하여 각 문항별로 총점간의 상관관계를 분석하였다. 분석한 결과 51개 모든 문항에서 $p<.01$ 수준에서 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났으며, 유아교사들이 동료간에 본 평가도구를 활용할 수 있다고 판단된다.

3. 척도의 신뢰도

3.1 척도의 신뢰도 분석

동료간 유아교사평가 문항으로서 신뢰도를 살펴보기 위해 각 영역별로 신뢰도 분석을 실시하였다. 분석한 결과 전체의 Cronbach α 계수는 .97로 도출되어 신뢰도가 양호하게 나타났으며, 각 영역별 신뢰도는 .83(신체·인성 영역)에서부터 .93(교육운영 영역)까지로 나타났다. 각 영역별 신뢰도는 큰 차이 없이 고르게 분포하는 것으로 나타났으며, 전체 신뢰도 계수는 각 영역에 비해 높게 나타났다.

각 하위 영역별로 전체 신뢰도를 감소시키는 영역을 살펴보기 위해, 각 하위 영역을 제거한 다음 전체 신뢰도를 구한 결과 모든 영역에서 전체 신뢰도 보다 조금 낮은 .96으로 나타났다. 동료 유아교사 평가 문항의 각 하위 영역은 전체 신뢰도를 크게 감소시키는 문항이 없는 것으로 나타났다.

표 7. 동료 유아교사 평가 문항 시안의 Cronbach α 계수

하위 영역	문항수 (N=150)	Cronbach α	해당 영역 제거시 전체 신뢰도
신체·인성	6	.83	.97
직업관	6	.80	.96
자기발전	3	.84	.96
교육과정계획	4	.88	.96
교육운영	12	.93	.96
유아이해	6	.89	.96
학급운영	4	.81	.96
업무능력	7	.93	.96
실습지도	3	.91	.96
전체	51	.97	.97

4. 척도의 요인분석

4.1 척도의 요인분석

본 연구에서는 미리 정해진 하위요인이 있었기 때문에 확인적인 요인분석을 실시하였다. 동료간 유아교사 평가 문항으로서 신체·인성, 직업관, 자기발전, 교육과정계획, 교육운영, 유아이해, 학급운영, 업무능력, 실습지도로 분류되어졌는지 확인한 결과 [표 8]과 같이 분석되었다.

표 8. 동료 유아교사평가 척도 요인분석

요인 구분	문항 번호	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	요인 9
신체·인성	1	.751								
	2	.740								
	3	.729								
	4	.720								
	5	.704								
	6	.638								
직업관	7		.710							
	8		.671							
	9		.667							
	10		.625							
	11		.481							
	12		.405							
자기발전	13			.630						
	14			.619						
	15			.515						
교육과정 계획	16				.694					
	17				.653					
	18				.475					
	19				.442					
교육운영	20					.771				
	21					.720				
	22					.711				
	23					.654				
	24					.652				
	25					.644				
	26					.623				
	27					.611				
	28					.601				
	29					.597				
	30					.554				
	31					.522				
유아이해	32						.744			
	33						.721			
	34						.711			
	35						.657			
	36						.622			
	37						.611			
학급운영	38							.721		
	39							.657		
	40							.622		
	41							.611		
업무능력	42								.720	
	43								.711	
	44								.709	
	45								.687	
	46								.677	
	47								.662	
	48								.609	
실습지도	49									.744
	50									.719
	51									.641
아이겐값		4.558	3.311	1.496	1.400	1.215	1.572	1.232	1.110	1.532
설명변량		16.96	10.28	7.62	6.81	6.02	5.95	5.64	5.23	5.11
누적변량		16.96	27.24	34.87	41.69	52.35	58.29	61.22	65.45	68.87

V. 요약 및 논의

본 연구에서 개발된 동료 유아교사 평가 문항은 문항의 양호도, 척도의 타당도, 척도의 신뢰도 세 가지 측면을 중심으로 도구의 타당도를 평가하였으며, 검증된 결과를 통해서 척도를 완성하였다.

동료 유아교사 평가 문항은 선행연구를 통해 1차로 59문항을 평가 문항으로 선정하여 13년 교사 경력자와 함께 문장 표현을 수정·보완하였다. 2차로 현직 유아교사 10명의 회의를 통해 응답이 어려운 8문항을 삭제하였으며, 유아교육 전문가 22인에게 설문하여 내용타당도를 검증하여, 최종적으로 51문항을 선정하였다. 최종 선정된 51문항으로 유아교사 150명에게 조사를 실시하여, 문항의 양호도, 척도의 타당도, 척도의 신뢰도 세 가지 측면으로 검증하였다.

첫째, 문항의 양호도를 살펴본 결과, 총점 5점 만점인 문항의 평균이 3.01에서 4.23 사이로 극단적으로 평가한 문항은 없었으며, 표준편차는 .68에서 1.15까지 분포한 것으로 나타났다.

동료 유아교사 평가 척도를 통한 상·하위 집단간 점수 차이도 상위 집단이 모든 문항에서 높게 나타났으며, 집단간 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($p<.01$). 본 척도를 통해 유아교사의 상·하위 집단간 차이를 분명하게 선별할 수 있음을 알 수 있었다. 둘째, 각 문항별 구인타당도를 살펴보기 위해 문항과 총점간의 상관계수를 살펴본 결과 전체 51 문항에서 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 셋째, 문항의 신뢰도를 살펴본 결과 전체 Cronbach α 계수는 .97로 나타났으며, 각 영역별로 .83에서부터 .93까지 분포하는 것으로 나타났다. 전체 신뢰도 계수가 각 영역보다 높게 나타났으며, 분석결과 동료 유아교사 평가 척도는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

기존의 교사 평가척도는 수직적 구조로 원장 또는 상급자에 의해 제한된 환경에서 시행된 평가거나, 수평적 구조 차원으로 유아교사 본인의 자기 평가가 있었지만 [3][13], 평가결과로 객관성을 확보하기에는 어려움이 있었다. 유아교사에 대한 기존 평가도구는 평가자가 본인 또는 원장 수준에서 시행되었으며, 본인이 평가했을 때는 주관적인 입장을 벗어나지 못한다는 한계가 있었고. 상호 순환적인 평가가 될 수 없는 평가주체의 일방성이라는 한계가 있었다. 동료평가의 장점은 유아교사로서 전문가집단의 상호 교류적 평가라는 점과 일회성 또는 이벤트 형식의 평가가 아닌 생활 속에서의 교사 상호간의 평가가 가능 하다는 점에 있다. 본 연구를 통한 성과는 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 전문가인 동료교사의 평가를 통해 교사의 자기반성적 기회를 제공 할 수 있다는 점이다. 유아교사의 일시적인 모습을 평가하는 것이 아니라 생활 속의 일반적인 모습도 평가하기 때문에 교사에 대한 보다 깊이 있는 이해가 가능하며, 이를 바탕으로 교사간의 동료장학, 반성적 사고의 기초가 될 수도 있을 것이다. 둘째, 그동안 평가영역에서 다루지 않았던 교사의 업무 능력 및 실습지도 능력까지 동료교사만 알고 있는 정보를 통해 평가영역을 확장할 수 있는 여건을 조성하였다. 셋째, 교사의 전문적인 능력에 대한 가치를 문항의 내용, 동료간의 이해를 통해서 대외적, 객관적으로 인정받을 수 있는 기회가 될 것이며 이를 웹콘텐츠 등으로 서비스를 한다면 유아교사들이 손쉽게 접근하여 교사발달에 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구의 후속연구를 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 수평적 구조이며 객관성 있는 유아교사 평가도구로서 의의가 있다고 볼 수 있다. 이전 까지 활발하게 진행된 유아교사의 자기평가에 도구와 본 동료평가문항을 함께 활용한 연구가 이루어짐으로서 각 평가척도간의 활용성과 각각의 도구가 발전되어야 할 것이다. 그리고 기존의 평가중심 체계 환경이 원장에서 동료로 개선됨에 따른 평가 부문에 대한 새로운 학문적 연구가 후속될 것으로 여겨진다.

둘째, 동료평가 결과에 대한 객관적인 신뢰를 얻기 위해서 한 교사에 대한 여러 동료의 평가결과를 상호 비교하여 결과를 산출하는 후속 연구가 이루어짐으로서 본 동료평가결과의 다양한 활용에 대해 밝힐 필요가 있다. 동료평가 역시 평가자 1인에게 결과를 위임하게 된다면, 기존의 수직적 구조에서 일어나는 평가와 다를 바가 없는 환경을 조성하게 될 것이다. 그러므로 동료평가는 주위의 다수 동료를 통한 결과를 상호 비교하는 방법의 후속 연구가 진행돼야겠다.

참 고 문 헌

[1] 김승옥, “예비유아교사들이 인식하는 교사자질에 대한 자기·동료평가”, 한국열린유아교육학회 2006년 춘계학술대회 논문집, pp.213-224, 2006.

[2] 김애자, 최경희, “영·유아교육기관 교사의 직업적 어려움에 관한 연구”, 한국영유아보육학, 제35권, pp.77-100, 2003.

[3] 김은희, 황해익, “유치원 교사의 직무 전문성 자기평가준거 개발연구”, 열린유아교육연구, 제11권, 제3호, pp.285-307, 2006.

[4] 김지은, 김진이, ”유아교육기관의 역할분담에 따른 부모, 교사, 전문가의 역할기대”, 한국영유아보육학, 제27권, pp.23-54, 2001.

[5] 이기숙, 이연섭, 이영자, ”유아교사양성대학의 교육과정에 대한 이론적 고찰”, 유아교육연구, 제16권, pp.33-50, 1986,

[6] 이대균, ”유치원 평가를 위한 영역별 준비, 교육연구”, 제23권, 제3호, pp.245-255, 2007.

[7] 이대균, 김선구, ”보육시설과 유치원 평가제도의 개선을 위한 논의”, 열린유아교육연구, 제13권, 제3호, pp.165-180, 2008.

[8] 이대균, 백경순, 박옥자, ”우수 유치원으로 인증받은 W유치원의 특성에 관한 연구”, 열린유아교육연구, 제12권, 제4호, pp.137-163, 2007.

[9] 이대균, 이기우, ”유치원 기관평가 도구 개발을 위한 연구”, 열린유아교육연구, 제4권, 제1호, pp.213-235, 1999.

[10] 이대균, 이선정, ”유치원 원감 자기평가척도 개발”, 열린유아교육연구, 제11권, 제6호, pp.371-390, 2006.

[11] 조미영, 이문옥, ”유아기 조기영어교육에 대한 어린이집과 유치원 교사의 인식 분석”, 한국영유아보육학, 제57권, pp.23-51, 2009.

[12] 최미숙, 황윤세, 장영숙, ”유치원 교사의 관심사에 따른 총체적 언어교수법의 신념과 실제의 차이 연구”, 열린유아교육연구, 제9권, 제3호, pp.281-302, 2004.

[13] 최혜진, 황해익, ”유치원 교사와 보육 교사의 자기평가에 대한 비교연구”, 열린유아교육연구, 제10권, 제1호, pp.187-208, 2005.

[14] 하은옥, 허우정, 황해익, ”생태유아교사 평가를 위한 평가영역 및 준거 탐색”, 열린유아교육연구, 제12권, 제1호, pp.75-96, 2007.

[15] 황해익, 최혜진, 김남희, ”유아교사의 자기평가척도 개발 연구”, 열린유아교육연구, 제7권, 제4호, pp.69-93, 2003.

[16] 황희숙, 강승희, ”예비 유아교사의 사고양식 및 성격유형과 창의적 인성과의 관계”, 열린유아교육연구, 제10권, 제2호, pp.131-150, 2005.

[17] S. Shin, ”The Trends of Contents Techology,” J. of Contents Association, Vol.3, No.2, pp.27-38, 2003.

[18] D. Cederblorn and J. Lounsbury, “An Investigation for User-Acceptance of Peer Evaluations,” Personnel Psychology, Vol.33, No.567, 1980.

[19] P. Cohe and W. Mackeachie, “The Role of Colleagues in the Evaluation of College Teaching,” Improving Colleage and University Teaching, Vol.28(Fall), No.147, 1980.

[20] D. R. Cruickshank, “What we know about teachers′ problems?,” Educational Leadership, Vol.38, pp.402-404, 1981.

[21] F. W. Pakay and B. H. Stanford, Becoming a teacher(3rd eds.), Boston: Allyn & Bacon, 1995.

[22] P. Wood and N. Bennett, “Changing theories, changing practice: exploring early childhood teachers′ professional learning,” Teaching and teacher education, issue 5-6, pp.635-647, 2000.

저 자 소 개

임 은 정(Lim Eun-Jung) 정회원

- 2008년 2월 : 성균관대학 교 교육학과(교육학 박사)
- 2010년 2월 ~ 현재 : 서울교육대학교 아동교육연구소 연구원

<관심분야> : 유아교육, 교육사회

이 성 균(Lee Sung-Kyun) 정회원

- 2009년 2월 ~ 현재 : 서울디지털대학교 교육학부 교수

<관심분야> : 평생교육, 교육사회, 유아교육, 청소년교육

정 미 림(Jung Mi-Rim) 정회원

- 2009년 5월 ~ 현재 : 한국장학재단
- 2009년 2월 : 아주대학교 교육학과(교육학 박사수료)

<관심분야> : 평생교육, HRD, 교육사회, 유아교육